

## 論文

# インターンシップへの自発的参加要因の検討 ——キャリア意識に着目して——

中野 浩一

## 1. はじめに

本稿は流通経済大学（以下、本学）の2020年度卒業見込みの学生を対象として夏季インターンシップへの参加状況とその要因の検討を試みるものである。また中野（2018）で得られた結果と比較し、昨年度との差異や共通点を確認することで分析結果の信頼性の向上も試みる。

### 1-1. インターンシップの現状

大学生のキャリア形成におけるインターンシップの重要性は近年ますます高まってきている。元来インターンシップとは文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2014）が述べる通り「教育内容・方法の改善・充実」「高い職業意識の育成」「自主性・創造性のある人材の育成」を目指すものである。つまり大学という学びの場を離れて企業等の社会の現場に実際に身を置くことで「高い職業意識」や「自主性・創造性」を育むと共に、大学にて座学で学んだことを実践の中で確認したり、インターンシップを通じて得た反省を今後の学生生活の中で活かしたりといったことによって、インターンシップの経験と大学での学びが相互作用することによる「教育内容・方法の改善・充実」を図ることがインターンシップ本来の目的である。雇用が流動化し必ずしも単一組織の中で労働者のキャリアが完結しなくなる中では、いよいよ働く側が自らのキャリアを自らの責任によって自ら形成していくことが求められる。昨今、学校教育の中でキャリア教育の重要性が謳われる中、インターンシップは学生が自律的にキャリアを形成する力を育む上で重要な機会の一つとなるものである。

一方、学生を採用する側である企業にとってもインターンシップは採用戦略において重要な位置を占めるようになってきている。リクルートキャリア（2019）の「就職白書

2019」によれば、2019年卒の新規学卒者採用における採用数計画に対する充足状況において「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」と回答した企業の割合は50.2%であった。しかしその一方で、2020年卒の採用数が満たなかった場合の対応予定として「採用数に満たなくても求める人材のレベルは下げない」と回答する企業の割合は50.3%にのぼる。つまり、いわゆる売り手市場と呼ばれる中において企業は新卒採用における採用計画の達成に苦勞しつつも、採用基準に妥協はしない姿勢を見せている。そのため自社の採用基準に適う学生を発掘するために企業は様々な手段を講じる。企業の採用の方法・形態について、2019年卒に実施したものと2020年卒に対して実施する予定のものを比べれば、「職種別採用」「地域限定社員の採用」といった、従来通りに募集職種を明示し学生からの応募を待つ手法は減少傾向にあるのに対して、「リファラル採用」「アルバイト等からの社員登用による採用」といった、採用コストを抑えつつ精度の高い採用が見込める手法が増加傾向にある。これに並んで2020年卒に対して「採用直結と明示したインターンシップからの採用」を予定する企業の割合は16.1%であり、これは2019年卒と比べて9.3%増と倍増している。従業員数5000人以上の企業に限ってみれば20.5%とおおよそ5社に1社の企業が2020年卒に対してインターンシップからの採用を検討しており、インターンシップを採用戦略の一部と位置付ける動きが増えていることが伺える。

採用とインターンシップの関係についてさらに踏み込んでみれば、2019年卒の学生が参加した入社予定の企業のインターンシップについて「インターンシップ募集時に内定の可能性が明示されていた」と回答した学生の割合は11.1%であり、「インターンシップ参加中に内定の可能性があることを知らされた」と回答した学生の割合は10.8%、「インターンシップ参加中あるいは参加後にその後の採用選考、セミナー、社員紹介などに誘われた」と回答した学生の割合は合計で33.9%であった。つまりインターンシップ参加企業に入社予定の2019年卒の学生の合計55.8%において、その選考プロセスの一部にインターンシップが位置付けられていた。また、2019年卒の学生について、採用を目的としてインターンシップを実施した結果内定者の中にインターンシップ参加者がいたと回答した企業の割合は26.0%であり、採用目的とはしていないが結果的に内定者の中にインターンシップ参加者がいたと回答した企業の割合は48.9%であった。これらを合計すれば2019年卒の新卒採用において74.9%の企業において自社のインターンシップ参加者が内定者に含まれている状況である。すなわち、インターンシップを直接的に選考の場とせずとも、インターンシップを通じて参加学生に関する情報を収集したりインターンシップ後に参加学生と接触を図ったりすることによって、その後の選考につなげていく動きもまた伺うことができる。

もちろん本来インターンシップとは学生が就業体験を通じてキャリア形成の一助とするものであり、決して単なる就職活動として行われるべきものではない。しかし昨今の我が国におけるインターンシップを巡る状況は、就職活動と結び付く方向へと変化して

きているように見受けられる。上述の内容に加えて、経団連（2017）は2017年4月にこれまで5日間と定めていたインターンシップの最低日数要件を削除して1 dayインターンシップが急増していた状況を追認し、その結果2018年と2019年のインターンシップではさらに1 dayインターンシップが増加している。そして2018年10月には経団連の中西宏明会長は、2021年卒以降の学生に対しては採用選考に関する指針を策定しないことを明言した。その直後に政府から大学と企業に対して、これまでいわゆる就活ルールと呼ばれていた「大学3年生3月から企業の広報活動が解禁、大学4年生6月から企業の選考活動が解禁」という指針を維持する内容の通達があったものの、2019年時点での筆者の印象ではあるが、それまでの就活ルールが形骸化し就職活動が早期化していた実態に歯止めはかかっているように見受けられる。むしろ一部の企業では新規学卒者を一括採用だけではなく通年採用も含めて採用していく意向が見られることを鑑みると（リクルートキャリア，2019）、企業と学生の双方がお互いのマッチングを図る場としてのインターンシップという側面が今後はより強調されていくものと予測される。その場合、今後は学生にとっても就職活動という観点からインターンシップの重要性が増していくことだろう。

## 1-2. 現状を踏まえたうえでの論点

上述の通り、学生のキャリア形成においてインターンシップは極めて重要な機会になりつつある。しかしその一方で、中野（2018）でも確認した通り、リクナビやマイナビ等の就職サイトの充実により、現在では学生がインターンシップに参加するにあたっては、大学側が企業と連携してインターンシップ先を斡旋するよりも、学生自らがインターンシップ先を探し、自ら応募して参加するプロセスが主流に変わりつつある。

インターンシップへの参加方法が自由応募に移行することが意味することはすなわち、インターンシップへの参加の是非や程度を決定するのは学生本人である、ということである。社会環境としてキャリア形成にあたってインターンシップの重要性が高まるとしても、学生自身がその重要性を自覚し、インターンシップに参加する意思を持たなければ、当然のことであるが、彼らがインターンシップに参加することはないだろう。とりわけ本学においては、2016年以降、インターンシップへの参加を希望する場合、学生は原則的に自由応募で参加するよう促している。そのため、より多くの学生をインターンシップに参加させるためには、いかに学生一人ひとりのインターンシップ参加への意欲を励起させるかが肝心となる。

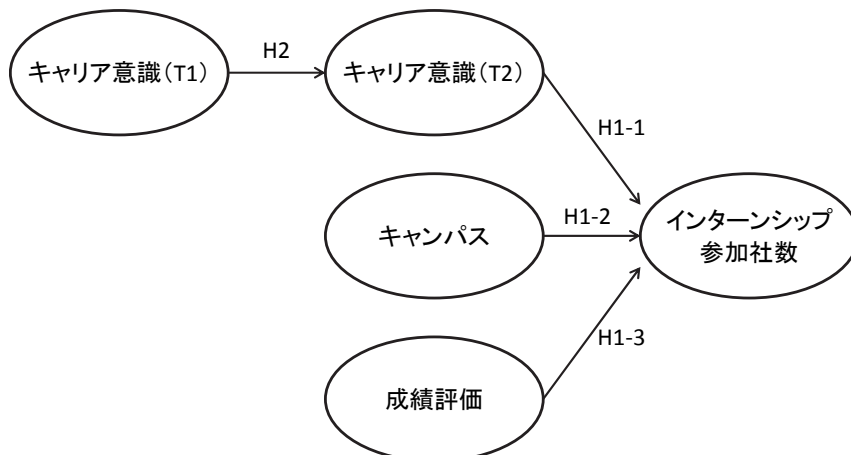
本稿では中野（2018）に引き続き、学生の自発的インターンシップ参加の主要な要因としてキャリア意識（梅崎・田澤，2013）の働きに着目する。それに加えて、筆者が担当するキャリア科目である「インターンシップ（準備）」がその目的通りに学生のインターンシップ参加を促すものであるかどうかとも検討する。中野（2018）ではキャリア意

識が学生のインターンシップを促し、「インターンシップ（準備）」を通じて学生のキャリア意識が高まっている可能性があるという結果を得たが、それはサンプルが変わっても維持される結果かどうかについて検証する。

## 2. 分析枠組み

本稿における分析の枠組みは図1の通りである。

キャリア意識とは「どれだけ自分の将来について考え、それに向けた行動を意識しているか」を表すものである。梅崎・田澤（2013）はこれの測定尺度として「キャリア・アクション・ビジョン・テスト（以下,CAVT）」を開発した。CAVTは「将来のビジョンや夢、目標などを明確にしたり、見つけたりすること」に関するビジョン因子と「人に会ったり、さまざまな活動に参加したり、取り組んだりすること」に関するアクション因子の2因子構造を持ち、計12項目で構成されている。ビジョン得点、アクション得点のそれぞれについて、高得点群は低得点群と比較して就職活動量（エントリーシート提出社数、面接社数、内定取得数）や就職内定先への満足度が統計的に有意に高かっただけでなく、その後の早期離職も少なかったことが確認されている。中野（2018）においても、キャリア意識はインターンシップ参加社数に対して有意に正の影響を与えていることが確認されている（ $\beta = 1.053$ ,  $p < 0.01$ ）。上述の通りインターンシップは将来の自分のキャリアを検討する上で有効な手段であり、大学生自身もインターンシップの参加目的として仕事理解や業種理解を多く挙げていることから（リクルートキャリア、



【図1：分析枠組み】

2019)<sup>1)</sup>、大学生のキャリア意識が高まれば高まるほど、キャリア探索の一環としてインターンシップへの参加を試みるものと予測される。

仮説1-1：キャリア意識が高まれば高まるほどインターンシップ参加社数は高まる

本学では学生は入学時に龍ヶ崎キャンパスと新松戸キャンパスのいずれかを自由に選択することができる。一部の学部学科がいずれかのキャンパスにのみ存在するという例外は部分的にあるものの、原則的には両キャンパスで同等のカリキュラムが提供されている。各キャンパスの特性は以下の通りである。龍ヶ崎キャンパスは茨城県龍ヶ崎市の自然豊かな立地にあり、多くの学生が運動系部活動に従事している。また、比較的教員志望の学生が多いことも特徴である。一方新松戸キャンパスは千葉県松戸市にあり、龍ヶ崎キャンパスと比較して都心へのアクセスに優れている。運動系部活動に打ち込みたい学生が龍ヶ崎キャンパスを選択する傾向にあることから相対的に、新松戸キャンパスでは文科系の部活動やサークルが盛んである。原則的に、という但し書きがつくにせよ、同等のカリキュラムが提供される両キャンパスであるが、それぞれの立地や伝統に由来して両キャンパス間で学生の性質に差があるというのが普段両キャンパスを行き来する筆者の印象である。中野（2018）ではこのキャンパス間の差異に着目し、キャンパスの違いがインターンシップ参加社数に影響するかを検証している。その結果、キャリア意識やインターンシップ（準備）の成績評価の影響を統制してもなお、新松戸キャンパスの学生は龍ヶ崎キャンパスの学生と比較してインターンシップ参加社数が多い傾向にあることが確認されている。このような傾向が生じる要因として、中野（2018）は2つの要因を考察している。ひとつは、新松戸キャンパスの学生と比較して、龍ヶ崎キャンパス所属の学生には運動系部活動に従事する者が多く在籍し、夏季休業期間中にはこれらの学生は大会や合宿を行うことが多いため、龍ヶ崎キャンパス所属の学生はインターンシップに参加する時間的な余裕を持つことが難しい可能性である。そしてもうひとつは、インターンシップは都心で開催されるものが多く、また、新松戸キャンパスと龍ヶ崎キャンパスとでは前者の方がより都心に近いことから、インターンシップ参加にあたっての地理的な距離に由来する参加コストが龍ヶ崎キャンパス所属の学生の方が大きくなっている可能性である。これらの要因は各キャンパスでの学生の傾向や立地上の特性に由来するものであるため、年度を跨いでも同様に維持される傾向であるものと予測される。

仮説1-2：新松戸キャンパス所属の学生は龍ヶ崎キャンパス所属の学生と比較してインターンシップ参加社数が多い

1) 2019年卒の大学生（N=1134）について、インターンシップの参加目的として仕事理解を挙げた者の割合は69.4%、業種理解を挙げた者の割合は69.4%であった（リクルートキャリア，2019）。

筆者が担当する「インターンシップ（準備）」はインターンシップ参加にあたっての事前教育の場として位置づけられるものであり、本学でインターンシップ参加の学校推薦を行う際の必要条件にもなっている。一方、昨今のインターンシップの動向を反映して、受講生が自らインターンシップを探し、参加手続きを行い、参加にあたっての目的を設定するための力を養うことにも注力している。具体的には1. 昨今のインターンシップの動向を把握する、2. 適切なインターンシップ先を探すための自己分析や企業研究を行う、3. インターンシップに参加するための必要な書類の書き方を身に付ける、4. インターンシップに参加する際の基本的なビジネスマナーを身に付ける、という下位目標を設定し、最終的に「実際にインターンシップに参加すること」を目標に講義を行っている。中野（2018）では本講義の評定とインターンシップ参加社数との関係を検証し、有意に正の関係になることを確認している。また、本講義の期首と期末の2時点におけるキャリア意識（梅崎・田澤，2013）を比較した結果、講義を通じて有意にキャリア意識が高まっていることも確認している。同様の傾向は年度を跨いでもなお維持されるものと期待される。

仮説1－3：インターンシップ（準備）の評定が高ければ高いほど学生のインターンシップ参加社数は増加する

仮説2：インターンシップ（準備）の履修を通じて学生のキャリア意識は高まる

以上が中野（2018）で検証した分析枠組みを踏襲した内容であるが、中野（2018）ではサンプル上の制約により、インターンシップ（準備）履修者と未履修者の間にインターンシップ参加社数に差があるのかどうかの検証ができなかった。中野（2018）ではインターンシップ（準備）の期首（2017年4月）から期末（2017年7月）にかけて有意にキャリア意識が高まることが確認されたものの、一方で、この時期には3年生を対象とした就職支援センター主催の様々な就職ガイダンスが行われていたり、リクナビやマイナビなどの就職活動サイトで一斉にインターンシップ情報が公開されたり、大規模なインターンシップの合同説明会が開催されていたりする。これらのイベントもまたインターンシップ（準備）と同様にキャリア意識を高める働きがあるものと予想される。そして、これらのイベントへの参加はインターンシップ（準備）を履修しているか否かと独立して行われるものであろう。つまり、インターンシップ（準備）の履修を通じてキャリア意識が高まる、というロジックにおいて、キャリア意識の高まりが果たして本当に授業の効果によるものなのか、あるいは同時期に行われていた各種イベントの効果によるものに過ぎず、疑似的に「授業の履修を通じて高まった」ように見えていただけなのかの区別が十分につけられていないのである。この点について検証するには、インターンシップ（準備）の履修者と未履修者の2グループを比較する必要がある。今回は中野（2018）のサンプル上の制約を解決し、この点に関する検証を行う。上述の通り、



インターンシップ（準備）は履修者がインターンシップ参加に向けた準備を行う科目であり、その過程ではインターンシップを有効活用するために自己分析や企業研究を通じて、自身の将来のキャリアについて検討する機会を設けている。このプロセスを通じてキャリア意識が高まり、その結果インターンシップ参加社数の向上が期待される。そして、この効果は授業外で行われるインターンシップ関連イベントの影響とは独立して発生するものと期待される。

仮説3：インターンシップ（準備）の履修者は未履修者と比べてインターンシップ参加社数が多い

### 3. データ概要

上述の仮説の検証には、本学の2018年度時点における3年生を対象に収集したデータを用いることとする。本学の2018年度時点における3年生は、新松戸キャンパス所属が768名、龍ヶ崎キャンパス所属が529名であり、合計1297名である。このなかで、インターンシップ参加社数について有効な回答を得られたのが791名である。そのうえで、「インターンシップ（準備）」を履修した3年生は合計229名であった。

データは3時点で収集された。まず「インターンシップ（準備）」の第2回（4月中旬）でキャリア意識（T1）を測定した。講義を経て最終回（7月下旬）にキャリア意識（T2）と評定を測定した。それから夏季休業期間を経た後、3年生全員を対象としたゼミ別就職ガイダンス（10月から11月にかけて開催）の中で、夏季休業期間中のインターンシップ参加社数を測定した。なおキャリア意識と評定は筆者が自ら測定しているが、インターンシップ参加社数については就職ガイダンスを実施した業者のシステムを用いて測定したデータを借用している。

分析に用いる変数の詳細を以下に記す。

インターンシップ参加社数：夏季休業期間中のインターンシップ参加社数のうち、0社を1、1社を2、2～3社を3、4社以上を4として変数を作成した。

キャリア意識（T1, T2）：全12項目のCAVT（梅崎・田澤, 2013）を用いて5件法で測定した（T1： $\alpha = 0.923$ , T2： $\alpha = 0.897$ ）。上述の通り「ビジョン因子（T1： $\alpha = 0.906$ , T2： $\alpha = 0.868$ ）」と「アクション因子（T1： $\alpha = 0.830$ , T2： $\alpha = 0.807$ ）」で構成されている。

所属キャンパス：新松戸キャンパス所属を1、龍ヶ崎キャンパス所属を0としたダミー変数を作成した。

評定：「インターンシップ（準備）」は落第も含めて5段階で評価される。悪いものから順に各評定を1から5の変数に変換し作成した。

「インターンシップ（準備）」履修ダミー：「インターンシップ（準備）」履修者を1，未履修者を0としたダミー変数を作成した。

また，統制変数として，留学生ダミー（留学生を1，日本人を0とした），各所属学科ダミー（経済学科，経営学科，社会学科，国際観光学科，流通情報学科，ビジネス法学科，自治行政学科，スポーツ健康科学科），履修年度ダミー（2018年度履修を1，2017年度履修を0とした）を用いた。

なお今回の分析には統計のフリーソフトであるHAD（清水，2016）を利用した。

## 4. 分析結果

分析に使用した変数の記述統計と相関係数の一覧は巻末の付録に示した。

表1はインターンシップ参加社数を従属変数とした重回帰分析の結果を記したものである。Model 1は統制変数のみを投入したものである。Model 2ではそれらに加えて，独立変数であるキャリア意識（T2），所属キャンパス，評定を投入したものである。Model 3は，Model 2ではキャリア意識（T2）として投入していた変数を，梅崎・田澤（2013）の議論に倣って，キャリア意識を構成する2因子であるビジョン因子とアクション因子に分けてそれぞれ投入したものである。

分析の結果，インターンシップ参加社数に対して，キャリア意識（ $\beta = 0.523$ ,  $p < 0.01$ ）と評定（ $\beta = 0.133$ ,  $p < 0.1$ ）がそれぞれ有意に正の影響を与えていることが示された。一方所属キャンパスの影響は確認できなかった（ $\beta = 0.253$ ,  $p = \text{n.s.}$ ）。また，キャリア意識をビジョン因子とアクション因子に分けて投入した場合は，ビジョン因子がインターンシップ参加社数に対して有意な影響を与えていることが確認されたのに対して（ $\beta = 0.282$ ,  $p < 0.05$ ），アクション因子では確認できなかった（ $\beta = 0.239$ ,  $p = \text{n.s.}$ ）。以上より，仮説1-1と仮説1-3が支持され，仮説1-2が支持されなかった。

表2はインターンシップ（準備）の履修を通じてキャリア意識が高まるかどうかを検証したものである。分析の結果，T1時点とT2時点を比較した時，キャリア意識はT2時点のものの方が有意に高いことが示された（ $t = 6.827$ ,  $p < 0.001$ ）。キャリア意識の下位因子であるビジョン因子（ $t = 5.823$ ,  $p < 0.001$ ），アクション因子（ $t = 6.089$ ,  $p < 0.001$ ）についてもそれぞれ講義の履修を通じて有意に高まることが示された。以上のことから，仮説2は支持されたと言える。

表3はインターンシップ（準備）の履修者と未履修者を比較した際の，インターンシップ参加社数の差を検討したものである。分析の結果，インターンシップ（準備）の履修者は未履修者と比べて有意にインターンシップ参加社数が多いことが示された。以上のことから，仮説3は支持されたと言える。



【表1：インターンシップ参加社数を従属変数とした重回帰分析】

	model1 $\beta$	model2 $\beta$	model3 $\beta$
切片	1.905**	-0.471	-0.461
留学生	-0.983	-1.013	-1.016
経済学科	-0.059	-0.184	-0.187
経営学科	0.126	0.015	0.019
社会学科	0.130	0.146	0.142
国際観光学科	0.079	-0.129	-0.127
流通情報学科	0.406	0.632 <sup>+</sup>	0.630 <sup>+</sup>
ビジネス法学科	1.630**	1.153*	1.140*
自治行政学科	0.130	-0.143	-0.136
履修時期	-0.035	-0.156	-0.154
キャリア意識 (T2)		0.523**	
ビジョン (T2)			0.282*
アクション (T2)			0.239
所属キャンパス		0.253	0.254
評定		0.133 <sup>+</sup>	0.132 <sup>+</sup>
$R^2$	.090	.238**	.238**
$\Delta R^2$		.148	.149

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , <sup>+</sup>  $p < .10$  スポーツ健康科学科をレファレンスカテゴリーとした。

【表2：T1時点とT2時点におけるキャリア意識の差の検定】

	T1	T2	t値
キャリア意識	3.19	3.489	6.827 ( $p < 0.001$ )
ビジョン因子	3.129	3.437	5.823 ( $p < 0.001$ )
アクション因子	3.25	3.544	6.089 ( $p < 0.001$ )

【表3：インターンシップ（準備）履修の有無によるインターンシップ参加社数の差の検定】

インターンシップ（準備）		
履修	未履修	t値
1.878 (N=562)	1.372 (N=229)	8.256 ( $p < 0.0001$ )

## 5. 考察

本稿は本学の2020年度卒業見込みの学生を対象として夏季インターンシップの参加状況とその要因の検討を試みるものであるが、分析の結果、キャリア意識（T2）がインターンシップ参加社数に対して強く有意に正の影響を与えており、また、そのキャリア意識（T2）はインターンシップ（準備）の履修を通じて有意に高められる可能性が指摘された。以下では今回の分析で得られた結果について考察を行っていく。

中野（2018）は2019年度卒業の本学の学生を対象とした3年次夏季インターンシップ参加要因の検討を試みている。本稿はこの研究の追試という立場に立つものであること

から、中野（2018）で得られた結果との比較を行う。表4は同じ分析モデルでの結果を比較したものであるが、キャリア意識（T2）は一貫してインターンシップ参加社数に対して強い正の影響を与えていたのに対して、所属キャンパスや評定のインターンシップ参加社数への影響は正である可能性を仄めかしつつも、統計的には必ずしも有意であるとは言えていない。

所属キャンパスや評定のインターンシップ参加社数に対する影響が安定しない点については、言い換えればこれらの要因がインターンシップ参加社数に対しては必ずしも決定的な要因とはならない可能性を示唆している。たとえば所属キャンパスについてみてみれば、インターンシップ（準備）の履修者のうち、龍ヶ崎キャンパス所属の学生のインターンシップ参加率が45.6%であるのに対して、新松戸キャンパス所属の学生は57.4%である。所属キャンパスの違いだけに着目すれば11.8ポイントの差があることは事実である。しかし今回統制変数として位置付けた様々な要因やキャリア意識（T2）、評定でモデルを統制した結果、所属キャンパスの違いそのものが持つ影響が薄れた、というのが今回の結果の素直な解釈であろう。この点に関する解釈には以下のようなものが考えられる。本学では両キャンパスにそれぞれ就職支援センターが存在し、学生に対して様々な就職支援プログラムを提供している。基本的には両キャンパスで共通のプログラムを提供しているが、細かい点でそれぞれのキャンパスの学生の性質に合わせた対応を行っているのが実態である。龍ヶ崎キャンパスではスポーツ系部活動に従事する学生が多数存在することから、龍ヶ崎キャンパス就職支援センターが部活動の監督やコーチと連携を取り、スポーツ系部活動に従事する学生向けの就職支援プログラムを実施する機会が度々ある。このような個別の取り組みの結果、本稿で仮説として検討したようなキャンパスの違いによる地理的要因や学生の性質の影響が緩和されている可能性が考えられる。

評定についても、インターンシップ参加社数に対して正の影響が確認されたものの、有意確率は10%未満であり、解釈には一定の注意を要する。キャリア意識（T2）とインターンシップ参加社数の相関係数は $r=0.302$ であるのに対して評定とインターンシップ参加社数の相関係数は $r=0.295$ であり、キャリア意識（T2）も評定のインターンシップ参加社数とは同程度の弱い正の相関関係にある。一方、キャリア意識（T2）と評定

【表4：インターンシップ参加社数を従属変数とした重回帰分析の中野（2018）との比較】

	本稿 2020年卒業予定 N = 156	中野（2018） 2019年卒業 N = 42
キャリア意識	+ **	+ **
所属キャンパス	n. s.	+ *
評定	+ +	+ *

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , +  $p < .10$

の相関係数は $r=0.167$ である。そこでキャリア意識（T2）を従属変数とした重回帰分析を試みてみると、今回検討した各種統制変数や所属キャンパスの影響を統制してもなお、評定がキャリア意識（T2）に対して有意な正の影響を持つことが確認された（ $\beta = 0.080, p < 0.05$ ）。以上のことから、表1において評定のインターンシップ参加社数に対する影響が十分に確認されなかったのは、評定とキャリア意識（T2）を同時にモデルに投入した結果、評定がインターンシップ参加社数に対して持っていた影響がキャリア意識（T2）に吸収されてしまったためである可能性が考えられる。そもそもインターンシップ（準備）はインターンシップ参加のための準備を行うための科目である。仮説2でも確認した通り、学生は講義を通じてキャリア意識を高めているが、よりキャリア意識が高まるのはより能動的に講義に取り組みインターンシップに向けた準備が整っている学生であると考えられ、そしてそのような学生は評定も良くなるものと考えられるだろう。

所属キャンパスや評定とは対照的に、一貫して結果が確認されたのがキャリア意識であった。ただしキャリア意識をビジョン因子とアクション因子の下位因子に分けてそれぞれの効果を検討した場合は（表1参照）、ビジョン因子にのみインターンシップ参加社数への正の影響が確認された。この結果については以下のような解釈が考えられる。そもそもインターンシップへ参加する目的がその業界や企業のことについて知ることや自分の適性を見極めることなど、キャリア探索のためのものに偏ることを鑑みれば（リクルートキャリア, 2019）、探索に踏み出す前段階として自分の将来のビジョンの展望をある程度明確化しておく必要があるだろう。ビジョン因子がそのようなビジョンの明確化に関する因子であるのに対して、アクション因子は実際の行動の程度をあらわす因子であることから、よりインターンシップ参加社数との関連が強いのはビジョン因子であったと考えられる。梅崎・田澤（2013）がCAVTの関連妥当性を検討するなかにおいても、アクション因子よりビジョン因子の方が就職活動量と正の関係が確認されやすい傾向にあることから、今回の結果は先行研究と一貫性を持つものであると判断できる。

最後に、インターンシップ（準備）の履修者は未履修者と比較してインターンシップ参加社数が多くなる傾向が示された点については、中野（2018）の限界を発展させた仮説3が支持された反面、やはり解釈には慎重にならざるを得ない。データの制約上インターンシップ（準備）未履修者のキャリア意識を直接測定することはできなかったが、仮説1－1、仮説2が支持されたことを踏まえた上で、仮説3で述べたように、講義を通じて高められたキャリア意識によってインターンシップ参加社数に差が生じたというのが解釈のひとつである。しかしその一方で、そもそもインターンシップ（準備）の履修を選択すること自体がインターンシップに参加する意思を象徴している、すなわち選択バイアスが働いている可能性も十分考えられるだろう。そして本研究の中ではこれらの可能性の区別を行うことはできない。しかし現実的に考えてみれば、どちらのロジッ

クも同時的に機能していると判断するのが妥当であろう。キャリア意識と選択バイアスのどちらがどの程度インターンシップ参加社数に対して強い影響を与えているのかは今後の検討課題である。

## 6. 貢献と限界

本研究では中野（2018）の研究を引き継ぎ、本学3年生の夏季インターンシップへの参加状況とその要因を検討するものであった。検証の結果、キャリア意識がインターンシップ参加社数を予測する有力な要因である可能性と、そのキャリア意識はインターンシップ（準備）の履修を通じて高められる可能性が指摘された。その一方で、学生の所属キャンパスの違いや評定がインターンシップ参加社数に対して影響する要因とは必ずしも限らないことが指摘された点も興味深い。

本研究の貢献の第一は、CAVTを用いた実証研究の蓄積の一つになった点である。梅崎・田澤（2013）の研究ではキャリア意識が就職活動量と正の関係にあることは示されていたが、これが就職活動期以前のインターンシップへの参加とも正の関係にあることが経年的に示されたことには一定の意義があるものと考えられる。貢献の第二は実務的な観点として、キャリア意識がインターンシップ参加社数の予測において有効な要因であることを特定したことである。測定を通じてキャリア意識が低いグループを抽出することができれば、そのグループに対して追加的な施策の対象とすることでより効率的により多くの学生をインターンシップに送り出すことが可能となるだろう。

一方本研究が抱える限界は、従属変数を「インターンシップ参加社数」とした通り、参加したインターンシップの数の大小を指標としている点である。そのなかでは1日限りの1 dayインターンシップと数週間にわたる長期インターンシップが区別されていない。また、1 dayインターンシップの中でも学生がより自身のキャリア探索において有効なプログラムを選択できているかどうか、今回のデータからは明らかにすることができない。当然のことであるが、インターンシップは参加することが目的なのではなく、参加を通じて自身のキャリアを発展させるために必要な学びを得ることが目的である。今後の研究では、インターンシップの質的な成果に対する言及が必要となる。

## 参考文献

- 梅崎修，田澤実（2013）「大学生の学びとキャリア 入学前から卒業後までの継続調査の分析」法政大学出版局
- 清水裕士（2016）「フリーの統計分析ソフトHAD：機能の紹介と統計学習・教育，研究実践における利用方法の提案」メディア・情報・コミュニケーション研究 第1巻 p.59-73.
- 中野浩一（2018）「2017年度春学期「インターンシップ（準備）」受講生の夏季インターンシップ参加状況に関する分析」流通経済大学社会学部論叢 第28巻第2号 61-72.

- 日本経済団体連合会（2017）「採用選考に関する指針の手引きの改定について」[http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/030\\_kaitei.html](http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/030_kaitei.html) (accessed 2019.11.18)
- 日本経済団体連合会（2018）「中西会長記者会見」[http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2018/1011\\_02.html](http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2018/1011_02.html) (accessed 2019.11.18)
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2014）「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」[http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/sanshou\\_kangaekata.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/sanshou_kangaekata.pdf) (accessed 2019.11.18)
- リクルートキャリア（2019）「就職白書2019——データ集——採用活動・就職活動編 インターンシップ編」[https://www.recruitcareer.co.jp/news/20190225\\_03.pdf](https://www.recruitcareer.co.jp/news/20190225_03.pdf) (accessed 2019.11.18)

【付録 1 : 記述統計と相関係数】

変数名	平均	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. 留学生	0.013	0.114																		
2. 経済学科	0.258	0.438	-0.068																	
3. 経営学科	0.153	0.361	-0.049	-0.250**																
4. 社会学科	0.114	0.318	-0.041	-0.211**	-0.152*															
5. 国際観光学科	0.122	0.328	0.191**	-0.220**	-0.159*	-0.134*														
6. 流通情報学科	0.131	0.338	0.069	-0.229**	-0.165*	-0.139*	-0.145*													
7. ビジネス法学科	0.026	0.160	-0.019	-0.097	-0.070	-0.059	-0.061	-0.064												
8. 自治行政学科	0.039	0.195	-0.023	-0.119*	-0.086	-0.072	-0.075	-0.079	-0.033											
9. スポーツ健康科学科	0.157	0.365	-0.050	-0.254**	-0.183**	-0.155*	-0.161*	-0.168*	-0.071	0.087										
10. 履修時期	0.858	0.249	-0.097	-0.134*	-0.002	0.067	-0.078	0.042	0.067	0.047	0.135*									
11. キャリア意識 (T1)	3.190	0.767	0.144*	-0.094	-0.008	-0.112	0.104	-0.185*	0.127*	0.085	0.182*	0.015								
12. ビジョン (T1)	3.129	0.880	0.122*	-0.072	-0.029	-0.096	0.090	-0.159*	0.105	0.099	0.156*	0.034	0.949**							
13. アクシオン (T1)	3.250	0.742	0.151*	-0.110	0.019	-0.112	0.108	-0.187**	0.136*	0.063	0.182*	-0.011	0.928**	0.764**						
14. キャリア意識 (T2)	3.489	0.655	0.001	0.000	0.097	-0.099	0.092	-0.304**	0.134*	0.060	0.107	-0.003	0.701**	0.679**	0.636**					
15. ビジョン (T2)	3.437	0.742	0.006	0.042	0.035	-0.080	0.056	-0.257**	0.185*	0.022	0.083	-0.027	0.679**	0.691**	0.577**	0.927**				
16. アクシオン (T2)	3.544	0.680	-0.005	-0.041	0.146*	-0.105	0.115	-0.305**	0.056	0.090	0.114	0.015	0.610**	0.549**	0.598**	0.912**	0.692**			
17. 所属キャンパス	0.748	0.435	0.055	0.206**	-0.005	0.114*	0.218**	0.101	0.096	0.066	-0.725**	-0.119*	-0.161*	0.161*	-0.135*	-0.134*	-0.112	-0.134*		
18. 評定	3.690	1.412	-0.046	0.045	-0.053	0.010	-0.041	-0.066	0.017	0.077	0.040	0.127*	0.076	0.096	0.048	0.167*	0.153*	0.151*	-0.012	
19. IS参加社数	1.878	0.956	-0.066	-0.092	0.004	0.031	-0.036	0.077	0.136*	0.026	-0.033	0.004	0.146*	0.181*	0.090	0.304**	0.312**	0.247*	0.069	0.285**

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , +  $p < .10$